

UOT: 331.556;314.7

İNSAN RESURLARININ İDARƏEDİLMƏSİ MEXANİZMİNİN TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ İSTİQAMƏTLƏRİ

Ş. N. ŞƏRİFOV

Bakı Mühəndislik Universiteti

İnsan Resursları - Məhsul və xidmət istehsalında qarşıya qoyulan məqsədə çatmaq üçün istifadə olunan resurslardan biridir. İnsan istehsal prosesinin həm ayrılmaz bir hissəsidir, həm də ki, eyni zamanda istehsalın hədəfidir.

İnsan resurslarının idarə edilməsi - iş yerində insana yönəlmiş bütün işləri əhatə edir. Müəssisə daxilində insan resurslarının planlaması, insan resurslarının seçilməsi üçün iş elanlarının verilməsi, iş üçün müraciət edənlərin qəbul edilməsi, görüşlərin aparılması, işə uyğunlaşma, təhsil və inkişaf işləri, əmək haqqı, nizam-intizam, sosial-mədəni fəaliyyətlər, tibbi xidmət və başqa oxşar işləri koordinasiya edir.

Açar sözlər: İnsan resurslarının idarə edilməsi, İR-in planlaması, işə uyğunlaşma, əmək haqqı və s.

İnsan Resurslarının İdarəedilməsinin mahiyyəti ondan ibarətdir ki, insanlar rəqabət obyekti olaraq, məqsədə çatmaq üçün başqa resurslarla yanaşı, səmərəli yerləşdirilməli, inkişaf etdirilməli və motivləşdirilməlidirlər. Vətənimizin və xarici ölkələrin müəssisələrinin təcrübəsinin ümumiləşdirilməsi insan resurslarının idarə edilməsinin qlobal məqsədinin formalaşdırılmasına, yəni ölkənin (müəssisənin, idarə və təşkilatların və s.) malik olduğu əmək resurslarının daha səmərəli formalaşmasına, inkişafına və reallaşmasına imkan verir. Bu isə o deməkdir ki, ölkənin (müəssisənin, idarə və təşkilatların və s.) hər bir əmək qabiliyyətli adamının iş qabiliyyəti yaxşılaşacaq, öz əmək potensialını inkişaf etdirmək və ondan optimal qaydada istifadə etmək imkanı artacaq, bu isə öz növbəsində bütünlükdə ölkənin (müəssisənin, idarə və təşkilatların və s.) malik olduğu iş qüvvəsinin fiziki və intellektual imkandan daha səmərəli istifadə olunmasına müsbət təsir göstərəcəkdir.

İnsan Resurslarının İdarə Edilməsi mexanizmi.

İnsan resurslarının idarə edilməsində başlıca məqsəd onların potensialından və yaradıcı imkanlarından maksimum istifadə edilməsidir. Geniş mənada insan resurslarının idarə edilməsi aşağıda kompleks məsələləri əhatə edir:

1. Firma və şirkətlərin konkret strategiyasına uyğun gələn işçi heyətinə tələbatın müəyyən edilməsi;

2. Əmək bazarının qiymətləndirilməsi və məşğuliyyət amillərinin təhlili;

3. Əməkdaşların karyerasının planlaşdırılması, onların inkişaf imkanları;

4. Fəaliyyətin motivləşdirilməsi sisteminin hazırlanması;

5. Əmək məhsuldarlığının idarə edilməsi;

6. Əmək gəlirlərinin, firmadaxili əmək və istehlak ölçüsünün tənzimlənməsi;

7. Firmadaxili fəal sosial siyasətin aparılması;

8. Yaradıcı işin, o cümlədən texniki yaradıcılığın stimullaşdırılması;

9. Qabaqcıl əmək üsullarının tətbiqi;

10. Heyətin peşə-ixtisas hazırlığı;

11. Münaqişələrin yumşaldılması və idarə edilməsi;

12. Sosial-psixoloji mühitin yaradılması.

Bu səbəblərdən sənayecə inkişaf etmiş ölkələrdə, xüsusilə Amerikada və Yaponiyada menecerlərin hazırlanması zamanı onların tədris planlarında yuxarıdakı məsələlərə böyük əhəmiyyət verilir. Müasir dövrdə müəssisələrin, firmaların fəaliyyətində heyətin rolunun artması, insan amilinin, onun intellektual, yaradıcı funksiyasına olan zəruri tələbatdan irəli gəlir. Heyətin rolunun artması bir sıra amillərlə şərtlənir:

1. Əməyin məzmununda baş verən dəyişikliklər, yeni texnika və texnologiyanın tətbiqi, kompyuter texnikasının inkişafı;

2. Müasir dövrdə işçilər üzərində avtoritar nəzarət sisteminin götürülməsi, əməkdaşların özünə nəzarət və özünü intizama cəlb etmək imkanının meydana çıxması;

3. İstehsalın makroiqtisadi amillərinin, habelə dünya bazarında rəqabətin kəskinləşməsi, işçi qüvvəsinin rəqabət qabiliyyətinə tələbatın artması;

4. Müəssisələrdə əməyin təşkilinin kollektiv formasının inkişafı, müasir istehsalın çox funksiyalı

səciyyə daşması və daha çox məsuliyyət tələb etməsi;

5. İşçilərin mədəni və təhsil səviyyəsinə tələbatın artması;

6. Demokratiyanın, o cümlədən istehsal demokratiyasının inkişafı.

İdarəetmə birinci növbədə adamların, işçilərin fəaliyyətinin əlaqələndirilməsi və təşkilidir. Bu isə əmək ehtiyatlarından səmərəli istifadə olunması, insan amilinin nəzərə alınması, insan münasibətləri, əməyin təşkili, sosial inkişafı, əmək davranışı, kadr siyasəti, əmək bazarı kimi vacib problemləri əhatə edir. Heyət istehsal, idarəçilik, onlar isə uyğun olaraq əsas, köməkçi və xidmətedici fəhlələrdən, rəhbər işçilər və mütəxəssislərdən ibarətdir. İnsan Resurslarının İdarəedilməsi istehsal, texniki-texnoloji sistemlərin idarə edilməsindən çətin və məsuliyyətli bir işdir, prosesdir. İnsan Resurslarının İdarəedilməsi ayrı-ayrı işçi kateqoriyaları ilə müəyyən prinsiplər, üsullar, səlahiyyətlər, funksiyalar çərçivəsində aparılan işlərin məcmuudur, sistemidir. Bu birinci növbədə firma və şirkətlərin kadr siyasəti ilə, yəni heyətin seçilməsi, qiymətləndirilməsi, yerləşdirilməsi, təlimatlandırılması ilə üzvi şəkildə bağlıdır.

Yaponiyada bir çox ölkələrdən fərqli olaraq firma və şirkətlər daxili münasibətlərin həll olunmasına daha böyük əhəmiyyət verilir. Yaponiyada insan resurslarına, şirkət daxili sabilliyin təmin edilməsinə, resurslarına qənaət edilməsinə, Amerikada isə maliyyə resurslarına, kapitalın dinamik inkişafına üstünlük verilir.

Yaponlar insana iqtisadi, sosial, psixoloji, mənavi tələbatla olan bir tələbat kimi yanaşırlar. Ona görə də orada şirkət heyətini idarə etmək məharəti menecerin ən böyük üstünlüyü kimi qiymətləndirilir. Yaponlar "X" və "Y" nəzəriyyələrindən irəli gələn müddəalara özünəməxsus halda yanaşırlar. "X" – nəzəriyyəsinə görə fəhlələr öz təbiətinə görə tənbelidirlər, məsuliyyətsizdirlər və buna görə də onlar üzərində birbaşa nəzarət hökmən lazımdır. "Y" – nəzəriyyəsinə görə isə tabeçilikdə olan adamlar əməksevər və məsuliyyətli idirlər. Ənənəvi nəzəriyyəyə görə isə iş normal insanın əleyhinə yönəldilmiş bir fəaliyyətdir və işçilər ancaq əmək haqqı, pul almaq xatirinə işləyirlər. Ona görə də burada iqtisadi amilə, ciddi nəzarət rejiminə üstünlük verilir, lakin daimi nəzarət bəzən xoşagəlməz vəziyyət də yarada bilər. Ona görə də hələ keçən əsrin 20-ci illərində bir sıra Amerika biznesmenləri standart davranış modelinin zəifliyini hiss edərək insan keyfiyyətinə, insan münasibətləri modelinə üstünlük verməyi lazım bildilər. Burada insan hissiyyəti əsas etalon kimi götürülür. Biznesmenlər başa düşdülər ki, istehsal amillərindən biri kimi insanla maşını bir sıraya qoymaq olmaz. Elə etmək lazımdır ki, işçi öz təşkilatı üçün faydalı olduğunu, kollektivin ayrılmaz

bir üzvü olduğunu hiss edə bilsin. Belə bir konsepsiyanın məntiqi nəticəsi olaraq həmin 10 fikir, sonralar Yaponiyada "İnsan potensialı" modeli geniş bir miqyasda tətbiq edilməyə başlandı. Bu modelin, nəzəriyyənin "İnsan münasibətləri" nəzəriyyəsi ilə yaxınlığı olsa da, fərqli cəhəti onun sabitlik yaratmaq, səmərəli fəaliyyət, işçinin yaradıcı potensialından maksimum istifadə etmək, özünüidarəetmə, özünənəzarət kimi məsələlərlə, bir sözlə, insan qabiliyyətinin fəallaşdırılması ilə əlaqələndirilməsi, kollektiv davranışa üstünlük.

İnsan Resurslarının İdarəedilməsi mühüm problemləri aşağıdakılardır:

- Əməyin çevik və səmərəli təşkili;
- Təşkilatların operativ və strateji funksiyaları;
- Peşə irəliləyişləri; motivləşdirmə metodlarının və modellərinin seçilməsi;
- Menecment konsepsiyasının təkmilləşdirilməsi;
- Şəxsi keyfiyyətin və məhsulun keyfiyyətinin yüksəldilməsi;
- Heyətə istehsal sisteminin bir vacib ünsürü kimi yanaşılması;
- Firmadaxili səmərəliliyin artırılması və s.

İnsan Resurslarının İdarəedilməsi zamanı konsepsiyalar və müəyyən edən prinsiplər hökmən nəzərə alınmalıdır. İnsan Resurslarının İdarəedilməsi sisteminin qurulması həm universal və həm də konkret, spesifik səciyyə daşıyır. İnsan Resurslarının İdarəedilməsi sisteminin qurulması prinsipləri müxtəlif qaydada təsnifata ayrılır. Bu prinsipləri iki böyük qrupa ayırmaq olar:

a) heyətin idarə edilməsi sisteminin formalaşmasına olan tələbləri səciyyələndirən prinsiplər;

b) heyətin inkişafının əsas istiqamətlərinin idarə edilməsi sistemini müəyyən edən prinsiplər.

I qrup prinsipə bunlar daxildir: 1) heyətin idarə edilməsi funksiyasının istehsalın məqsədi ilə şərtləşməsi prinsipi; 2) heyətin idarə edilməsində mütərəq-qilik prinsipi, yəni dünya ölkələrinin təcrübəsini, etalonlarını və səmərəli, optimal modellərini özündə əks etdirməsi; 3) bu sahədə təşkilatların gələcək inkişafını nəzərə alan perspektivlik prinsipi; 4) kadr siyasətində ayrı-ayrı struktur bölmələrin (üfqi və şaquli) səlahiyyətlərində avtonomluq prinsipi; 5) kadrların seçilməsində aşkarlıq, şəffaflıq prinsipləri.

II qrup prinsiplərə aşağıdakılar aid edilir: 1) hər hansı bir əsas, vaxtı çatmış vəzifələrin, problemlərin həlli üçün işçilərin səyinin təmərküzləşməsi, istiqamətləndirilməsi prinsipləri; 2) heyətin idarə edilməsi sisteminə funksional əmək bölgüsünü nəzərə alan ixtisaslaşma prinsipi; 3) heyətin idarə edilməsi sisteminin təşkilatın dəyişilən məqsəd və iş şəraitinə adaptivlik (çeviklik) prinsipi və s. Heyətin idarə edilməsinin funksiyaları aşağıdakılardır: 1) işçilərin seçilməsi, qiymətləndirilməsi və işə qəbul edilməsi;

2) işçilərin əməyə uyğunlaşdırılması, təlimlənməsi; 3) heyətin yaradıcı əməyinin motivləşdirilməsi; 4) karyeranın planlaşdırılması; 5) heyətin fəaliyyətinə integrativ qaydada ümumi rəhbərlik; 6) heyətin fəaliyyəti ilə bağlı xərclərin (əməyin ödənilməsi, təhsili, sosial xərclər) idarə edilməsi; 7) iş yerlərinin, əmək fəaliyyətinin təşkili; 8) heyətin marketinqi (yüksək ixtisaslı işçilərə, menecerlərə tələbatı müəyyən etmə); 9) fəaliyyətin nəticələrini qiymətləndirmə; 10) heyət fəaliyyəti üzərində nəzarət, əmək intizamını təmin etmə, münaqişələri tənzimləmə; 11) heyətin sosial təminatı və hüquqi tənzimlənməsi.

İnsan Resurslarında əməyin təşkili - əmək ehtiyatlarından istifadənin səmərəliliyinin yüksəldilməsinin sosial-texniki-texnoloji şərti və amili kimi çıxış edir.

Hər bir əmək fəaliyyəti, məşğulluq forması əməyin normal təşkili olmadan lazımı səmərə verə bilməz. Məhz əməyin normal təşkili sayəsində istehsal amillərinin optimal vəhdətliyi təmin edilir. Əməyin təşkili "İnsan - əmək alətləri - istehsal sistemləri" modeli ilə üzvi şəkildə bağlıdır.

Müəssisədə əməyin düzgün təşkili dedikdə, iş qüvvəsindən səmərəli istifadə və əmək sərfi ilə çox məhsul istehsal etmək vəzifəsi başa düşülür.

Texnika və istehsalının təşkilinin təkmilləşməsinin mövcud səviyyəsində iş qüvvəsindən plana uyğun və məqsədəuyğun istifadə etməyə yönəldilmiş tədbirlər məzmununa əməyin təşkili deyilir.

Əməyin təşkilində məqsəd - insanın əmək prosesində hərtərəfli inkişafı üçün əlverişli şərait yaratmaqdan, iş vaxtı fondundan, istehsal avadanlıqlarından və maddi vəsaitlərdən səmərəli istifadə hesabına əmək məhsuldarlığının artmasını təmin etməkdən ibarətdir.

Əmək fəaliyyəti hər hansı bir motiv olmadan həyata keçirilə bilməz. Çünki insanların fəaliyyəti müəyyən tələbatlar, sosial-iqtisadi mənafeələr sistemi ilə bağlıdır. Əmək motivləri fəaliyyətin başlanması və həyata keçirilməsinin basılıca mexanizmi və sövqedic, vadaredici vasitəsidir. Məhz motivlərin köməyi ilə işçilər müxtəlif əmək situasiyalarında öz davranışlarını təsdiq edir və müəyyənləşdirir. Motivlər insan fəaliyyətinin katalizatoru rolunu rolunu oynayır, daimi fəaliyyət göstərən amil kimi çıxış edir.

Əmək fəaliyyəti konkret amillər və şəraitlər, habelə işçilərin sosial keyfiyyəti ilə müəyyən olunur. Əmək fəaliyyətinə sosial hadisələrə, proseslərə bir sistem kimi yanaşılması, bu fəaliyyətin dinamikasını, adamların sosial statusunu və onların davranışını müəyyən edən məcmu dəyərlər və normalar nəzərə alınmalıdır. Əməyə münasibətdə bütün motivlərin mövqeyi və əhəmiyyəti eyni dərəcədə olmur. Burada ən mühüm əhəmiyyətə

malik olan əməyin ödənilməsi sistemidir. Çünki maddi təminat əməyə sövq edən ən başlıca amildir.

İşçinin əmək fəaliyyəti bir yox, bir neçə motivlərlə bağlı olur, həm də bu motivlər zaman etibarı ilə səpələnmiş halda deyil, eyni vaxtda da fəaliyyət göstərir.

İnsan Resurslarının planlaşdırılması və strateji idarə edilməsi.

İnsan Resurslarının planlaşdırılmasının mahiyyəti ondan ibarətdir ki, işçilərə onların qabiliyyətindən, meyllərindən və əməyin (istehsalın) təşkilindən asılı olaraq lazım olan vaxtda və istənilən sayda iş yerləri təklif edilir. İş yerləri məhsuldarlıq və əmək motivləri baxımından işçilərin qabiliyyətlərinin açılmasına, əməyin səmərəliliyinin yüksəlməsinə və məşğulluq üçün normal əmək şəraitinin olmasına təminat verməlidir. İnsan Resurslarının planlaşdırılması həm təşkilatın, həm də heyətin mənafeyinə uyğun həyata keçirilir. Bunun vasitəsilə məqsədə çatmaq üçün zəruri olan istehsalat məsələlərinin həlli təmin edilir. İnsan Resurslarının planlaşdırılması daha yüksək əmək məhsuldarlığına nail olmağı və işdən işçinin razı qalmasını təmin etməlidir. İnsan Resurslarının planlaşdırılması aşağıdakı suallara cavab verməlidir:

1. Hansı ixtisasdan nə qədər işçi nə vaxt və harada istifadə olunmalıdır?

2. Sosial zərər vurmadan artıq işçiləri azad etmək və lazım olan işçiləri hansı yolla işə qəbul etmək olar?

3. Heyətin qabiliyyətinə uyğun olaraq ondan necə daha yaxşı istifadə etmək olar?

4. Yeni daha yüksək ixtisasdan olan işləri yerinə yetirmək üçün kadrların inkişafına hansı yolla nail olmaq olar?

Kadrlara tələbat daxili və xarici mənbələr hesabına həyata keçirilir. Daxili mənbələr dedikdə, təşkilatda işləyən işçilər nəzərdə tutulur. Xarici mənbə dedikdə, təşkilatın kadrlara olan tələbatını ödəyən peşə və sosial infrastruktur obyektlər nəzərdə tutulur. Heyətə tələbatın ödənilməsi və əlavə tələbatın ödənilməsi 2 yolla həyata keçirilir:

a) aktiv;

b) passiv;

Heyətə tələbatın ödənilməsinin aktiv yolları aşağıdakılardır:

1. Təhsil müəssisələrilə, bu zaman təşkilat təhsil müəssisələri ilə və ya orada təhsil olan tələbələrle iki tərəfli razılıq müqaviləsi bağlayır;

2. Təşkilat yerli və regional Məşğulluq Mərkəzinə (əmək birjasına) boş yerlər haqqında məlumat verir;

3. Təşkilat heyət üzrə məsləhətçilərin xidmətindən və heyətin toplanması üzrə köməklik göstərən firmaların köməyindən istifadə edir;

4. Təşkilat yeni əməkdaşı öz işçilərinin köməliyi ilə aşkar edir;

5. Təşkilat digər müəssisə ilə kadr ehtiyatı yaratmaq üçün müqavilə bağlayır;

Kadrlara tələbatın ödənilməsinin passiv formaları bunlardır:

1. Təşkilat özünün boş yerləri haqqında kütləvi informasiya vasitələrində reklam yerləşdirir;

2. Təşkilat işə qəbul üzrə namizədi yerli xarakterli reklam kompaniyasından sonra gözləyir.

İnsan resurslarının strateji idarə edilməsi prosesi təşkilatın rəhbərinin və onun əsasında fəaliyyət strategiyasının işlənməsini, həyata keçirilməsini və dəqiqləşdirilməsini əhatə edir. Strateji idarəetmənin əsas prinsipləri aşağıdakılardır:

- qiymətləndirilən, perspektivin və qəbul edilən qərarların uzunmüddətliyi;

- idarəetmə obyektivliyinin potensialından daha səmərəli istifadə üçün şəraitin yaradılması;

- idarəetmə qərarlarının qəbul edilməsində xarici mühitin təşkilat üçün dəyişilməsinin əvvəlcədən nəzərə alınması;

- xarici və daxili mühitlə əlaqədar idarəetmə qərarlarının qəbul edilməsində alternativin olması;

- xarici mühitin dinamikası və vəziyyəti üzərində daimi nəzarətin olması.

Nəticə və təkliflər

İnsan Resursları (HR) mövcud olduğu təşkilatda (şirkətdə) öz öhdəliklərini yerinə yetirmək üçün ənənəvi olaraq bu 3 rolu oynayır:

Xidmət (Service): HR başlıca olaraq təşkilat üçün bir qrup müştəriyə xidmət verir. Bu müştərilər kimlərdir? Üst səviyyəli menecerlər, xətt menecerləri, işçilər, eyni səviyyəli menecerlər, müxtəlif departamentlər, müxtəlif hüquqi qurumlar, işçilərin ailələri bu müştəri qrupuna daxildir.

Nəzarət (Control): HR nəzarət rolunu həyata keçirmək üçün işçilərin xidməti fəaliyyətini/ perfor-

mansını ölçür, onların verilmiş hədəflərə nə dərəcədə çatdığını, hansı çatışmazlıqların olduğunu müəyyən edir.

Təvsiyə (Advice): HR işçilərlə bağlı olan məsələlərdə xətt menecerlərinə məsləhətlər verir, onlara yardım edir. Necə? İşçilərlə bağlı məsələlərdə məlumat toplayaraq, problemləri müəyyənləşdirərək, konkret həll yolları göstərərək. Bu zaman HR birbaşa müdaxilə etmir, cavabdeh müvafiq menecerlər olur.

Hal-hazırda da bu rollar HR-lar tərəfindən həyata keçirilir, amma müasir dövrdə İnsan Resurslarından daha strateji və əhatəli şəkildə dizayn edilmiş rolları oynamağı gözlənilir. Bu 3 rol aşağıdakı kimi təsnif edilir:

Strateji (Strategic): HR təşkilat üçün strateji rol oynamaq məqsədi ilə daha uzun müddətli düşünülməli və hərəkət etməlidir. Bu şəkildə HR doğru təşkilati mədəniyyətin və strukturun yaradılmasına töhfə vermiş olacaq. Bu fəaliyyətləri həyata keçirə bilmək üçün də HR təşkilatın ümumi vəziyyətinə, əməliyyatlar apardığı çevrəyə (mühitə), rəqabətdə olduğu oyunçulara, təşkilatın fəaliyyətlərinə təsir edə biləcək trend və hadisələrə hakim olmalıdır.

Əməliyyata aid (Operational): Bu rolunu həyata keçirmək üçün HR təşkilatın hədəflərinə çatmasına, işçilərin bu hədəflərə dəstək verməsi üçün motivasiyasının artırılmasına dəstək olur və bu zaman digər menecerlərlə daha sıx əməkdaşlıq edir.

İnzibati (Administrative): Təşkilatın maliyyə hədəflərinə töhfə verə bilmək üçün HR-in daha az zaman və resurs sərf etməli olduğu rolu inzibati roludur. Təbii ki, bu da inzibati rolun keyfiyyətsiz şəkildə yerinə yetirilməsi demək deyil. Sadəcə İnsan Resursları yuxarıda verilmiş digər iki istiqamətdə daha ciddi dəyər yarada bilmək üçün bu işlərlə müəyyən vasitələrin köməyi ilə daha az məşğul ola bilər.

ƏDƏBİYYAT

1. www.google.az.
2. www.wikipedia.org.
3. Aras O.N., Süleymanov E. Azərbaycan İqtisadiyyatı. Bakı: Şərq-Qərb Mətbəəsi, 2010, 316.
4. Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti. Biznesin Təşkili və İdarə Edilməsi. Dərslik, Bakı: İqtisad Universiteti nəşriyyatı, 2011.
5. Rzayev P., Rzayev Z. Müəssisə və Təşkilatlarda Heyətin İdarə Edilməsinin Aktual Problemləri // Azərbaycanın Vergi Jurnalı, 3(117), 2014.
6. Anadolu Universiteti. İnsan Kaynakları Yönetimi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Web-Ofset Tesisleri, 2013.
7. Baltaş Z. Kurum İçi Koçluk. İstanbul: Remzi Kitabevi, 2011.
8. Моргунова Е.Б. Модели и Методы Управления Персоналом. Москва: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2001.
9. Кричевский Р. Л. Если Вы – руководитель. Москва: Инфра – М, 1997.
10. Грязнова Н. Л. Управление Персоналом. курс лекций, Кемерово, 2008.
11. Aswathappa K. Human Resource Management: Text and Cases. New Delhi: McGraw Hill Education, 2013.

Пути улучшения механизмы человеческих ресурсов и использование

Ш.Н.Шарифов

Человеческие ресурсы - товары и услуги являются одним из ресурсов, которые используются для достижения поставленных целей. Человек это неотъемлемой часть производственного процесса и в то же время челоное производство.

Управление человеческим ресурсом - Это включает в себя все действия, направленные на людей на рабочем месте. В рамках планирования предприятия человеческих ресурсов, людские ресурсы для выбора объявления о вакансиях, давая работу подать заявки на принятие, встречи, работу, адаптацию, образование и развитие труд, заработную плату, дисциплины, социальную и культурную деятельность, медицинские услуги и другие аналогичные работы координируется.

Ключевые слова: Управление людскими ресурсами, планирование персонала, соблюдение занятости, заработной платы и так далее.

The improving trends of human resources management mechanism

Sh. N. Sharifov

Human Resources – Is one of the resources to achieve the goal in manufacture of products and services. Man is not only an integral part of the production process, but also at the same time it's the target of production.

Human resource management - includes all actions aimed at people in the workplace. HRM coordinates human resource planning within the enterprise, human resources for choosing the job advertisements, giving the job to apply for adoption, meetings, work adjustments, training and development work, wages, discipline, social and cultural activities, medical services and other similar activities.

Key words: human resources management, HR planning, employment compliance, payroll and so on.